

第2回 Well-being特別セッション 議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：2025年3月19日（水）14:00～16:00
2. 場 所：現地開催（オンライン併用）
3. 出席委員等

滝澤 美帆	学習院大学経済学部教授
横山 泉	一橋大学経済学研究科教授
浦田 真由	名古屋大学大学院情報学研究科准教授
大嶋 寧子	リクルートワークス研究所研究センター第1グループ長
小西 葉子	（独）経済産業研究所（RIETI）上席研究員
直井 道生	慶應義塾大学経済学部教授
齋藤 隆志	明治学院大学経済学部 教授
黒田 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院 教授

(議事次第)

1. 開 会
2. 議 事
（1）労働分野
3. 閉 会

(配布資料)

- ・ 黒田先生提出資料
- ・ 齋藤先生提出資料
- ・ 横山委員提出資料
- ・ 大嶋委員提出資料

(概要)

○事務局 ただいまより「経済・財政一体改革推進委員会、第2回Well-being特別セッション」を開催する。

本日は2回目、今回は「労働分野」を中心に議論をする。前半は先生方から発表いただき、後半に意見交換をさせていただきたい。

本日は、ゲストの有識者として、早稲田大学教育・総合科学学術院の黒田教授と明治学院大学経済学部の齋藤教授にお越しいただいている。黒田先生には健康経営などを中心とした女性の健康支援などに関する研究などを、また、齋藤先生からは企業におけるワークライフバランス施策等を中心にそれぞれ御発表いただく。さらに、本日は大嶋委員、横山委員からも御発表いただき、その後の議論とする。

(黒田先生、齋藤先生、横山委員、大嶋委員より資料を用いて各々発表、その発表を踏まえて以下のようなやり取りあり)

○小堀参事官 それでは、御意見や御質問をいただきたい。

○横山委員 黒田先生の御発表についてご質問がございます。幸福度の主観性や測定誤差に関してなのですが、例えば体を犠牲にしても何とか仕事の成果を出すことにプライオリティーが置かれてしまっているワーカホリックのような人もいます。その場合、本人の信じる幸福度は、真のサステイナブルな客観的な指標とは乖離しており、どちらを正しいものとして考えれば良いかという点に関して、客観的指標に何か「誤差」が足されているとも考えることができると思うが、その点は、どのように扱うべきでしょうか。結局、本人が回答するものは主観的な評価だと思うので、例えば、健康より仕事での成果を第一に考え、それが幸せに最もつながるワーカホリックな女性にとっては、合理的配慮などの選択肢が増えることにより、女性の中で統計的差別への懸念が高まるということを通して満足度が下がる、という変化が起こったときに、健康状態も含めた客観的な指標では幸福度は上がるべきなのに、本人の偏った価値観のせいで、せっかくの合理的配慮が過小評価される可能性もある。そうすると、せっかくの施策の効果が客観的な健康や幸福度指標を用いた時に比べて過少に出る可能性もあると考えられる。しかし、建設的に論文を執筆することを考えると、例えばそのような可能性があるにも関わらず統計的に有意にプラスに影響しているというような結果が出たとしたら、それをもって「効果があった」と解釈するという方針なのか。あるいは、そうではなくて、上記のような状況を鑑みて、アウトカムを工夫するなど、何か他に御提案はあるか。

先生が最後におっしゃったようにどのように提案していくかがセンシティブな分野であるため、内閣府の先生方にも実務的なご意見をうかがいたいところでもある。こういう場合は何でどのように評価すれば良いかというところに関して、本人自身が思っているもの

が、実際に既にサステイナブルではなく、客観的な指標とも大きく乖離しており、現在の価値観が合理的でない方向に偏ってきていることに本人も気付いていないということはあると思う。例えば、健康を害してまでも仕事の業績が上がればそれが最大の幸福と理解しているなど、極端な主観性やとても一般的あるいは合理的とは思えない思考回路に至っている場合、客観的な指標においては効果があっても、主観的な指標で逆の結果が出た場合、その、「間違っている」と思われる本人の気持ちを尊重するのか、測定誤差として扱うのか、難しいところだと思った。平等と保護という観点でいうと、そのような人の主張は、男女平等で考えてほしいというような状態であり、保護は余計なお世話ということになる。つまり、仕事のためなら健康を害してもいいと洗脳されているぐらい、自分の中では男性と同様に仕事をしたいため、女性特有の事情などは言及しないでほしいと考える人が回答する幸福度は、定義が一般的な価値観の人と異なると考えられる。もともと健康であるということを前提としたものとはまた違ってくる可能性があると思うが、そういう人が混ざると評価が難しくなるため、客観性からの乖離という意味の測定誤差、またはOutlierの存在を避けるため、彼らを識別してサンプルから落とした推定と、含めて推定する結果の両方を見るなど、結果のPresentationに関して何か良い御提案をいただけるとありがたい。

○黒田先生 資料で「(合理的)配慮」と書いたのは、むしろ合理的配慮をするべきという意味で書いたのではなく、合理的配慮という日本語訳が、社会が弱き者を保護しなければいけないというような、やや異なるニュアンスを含むかたちで日本に浸透していることに対する警鐘として書いている。御案内のとおり、もともとの英語はreasonable accommodationという言葉で、本来の意味を踏まえれば、適切な調節・調整といった意味である。それぞれの事情に応じた適切な調整や環境整備によって誰もが本来の力を発揮できるという、前向きな側面を強調していくことが重要と考える。配慮という言葉は特別扱いといった意味合いに取られるリスクがあり、そうであれば企業はそのグループに属する人を雇わないほうが良い、というようなメッセージになってしまうことが非常に怖いところである。政府は言葉の使い方を十分に考えてほしいということで申し上げた。

なお、報告資料の「メガネ」のイラストをいれてあるが、これは適切な調節の一例である。私は目が悪いが、眼鏡やコンタクトをつけることで生活も仕事もすることができている。眼鏡をかけることは適切な調節であり、調節することで生産できるのであれば眼鏡をかければよいという社会規範ができている。これを配慮と考える人はいない。視力が悪い人もいれば良い人もいるのと同じように、男女には生物学的にそもそもの違いがあるということをお互いに認め合った上で、それぞれが本来の力を発揮できるような調節や環境整備を行うことでお互いに生産性を高めていこう、という雰囲気づくりを政府に推進していただきたい、というのがそもそものメッセージ。

横山先生の御質問はもう一つパートがあったと思うが、ジェンダー平等の観点からはすべてを男女平等に考えてほしい、心身は大変かもしれないが対等にやっていくことこそが

本人にとっては幸福なのだから、余計な配慮などは必要ないという方のウェルビーイングをどう考えるべきか、ということと理解した。もちろん、女性間でも体調の変動にはかなりの違いがあるし、完全に同じ土俵でばりばりやっていくことがご本人にとってのウェルビーイングを最大化すると考えている方もいらっしゃると思う。過去には、対等に頑張ってきた女性がいたからこそ、後進の女性にも多様な道筋ができてきた。ただ、生物学的な性差を無視して、かつてのマジョリティ（≡健康な男性）を元に確立した制度や仕組みを前提に、今後もそこを土俵と位置付けていくことが果たして望ましいのか、ということは考えていく必要があるのではないかと。特に健康に関しては、本人が気付かないまま長時間労働をしすぎると、知らず知らずにメンタルが毀損している、体の具合が悪くなっている、ということがこれまでの研究でも分かってきた。

基本的には本人の意思を尊重することが、本人の効用最大化につながると考えられるが、生物学的な性差や様々な事情を抱える人がいることを無視して、健康に働ける人を標準とする働き方は変えていく必要がある。やりたい人には好きにやらせるべきというのは、短期的には良いかもしれないが長期的にサステナブルでなければ、個人にも社会にも良くない帰結になりうる。

政府が何でもかんでも家父長的に全国民の何もかもにおせっかいを焼くべきではないが、特に健康に関しては、完全に個人にゆだねるだけでなく、第三者による介入（おせっかい）みたいなものも必要ではないか。長時間労働の是正で言えば、過労死防止のための改正労働基準法の労働時間上限規制なども、そうした介入の一つと言えると思う。

○齋藤先生 今回のWell-being特別セッションで、やりがいとか働きがいというキーワードが出てきたかと思うが、研究会としてこの後、直接的にやりがいや働きがいについて聞くアンケートをする予定か。それとも何か客観的にこれを捉えるような指標を、既存の指標を使ったり、開発したりということを考えているか。

○小堀参事官 一つは、既に生活の質と満足度調査があるが、そういったものの分析と併せて、少し地域などにも重点を置いた特別調査を進めている。そういったものからまずは様々なファクトをあぶり出したいと考えている。

今回の議論も含めて、こういったものの次に先ほどのKPIなども出したが、そういったものも含めてどのように反映していくか。少し考え方を整理した上で、そういったものを骨太の方針などに反映し、次はどうしていくか。新しい指標が必要か、既存のこういうところ、まだ見えていないところを見れば良いか、そういったところにつなげていければというような考えを持っている。

○齋藤先生 労働力不足という課題もあり、多様な労働者のキャリアの確立という課題もあるので、働き方改革や仕事をしやすくすることで、高齢者や子育て世代の女性に、まず

労働市場に出てきていただくことが大事。しかし、既に特に高齢者に関しては、かなり労働供給は進んでいる状況でもある。諸外国に比べて、特にヨーロッパに比べると多い部分もあると考えるため、既に働いている方にもっと長く働いていただく、もっと高度な仕事をしていただくなど、そういった観点があると良い。

○小堀参事官 今の点も、もともとはまずはマクロで成長していくということも大事だが、一人一人のWell-beingみたいなのも大事というところから入ってはいる。しかし、逆にそういう一人一人のWell-beingが、生産性や、あるいは労働参加にもつながるかもしれないため、そういった好循環ができていくと良いと思ひ、そういう点からも先生方の御知見なりをいただけると非常にありがたい。

○直井委員 まず黒田先生の御発表で、基本的に男性労働者と女性労働者を比較したときに、男性のほうがそもそも身体的、肉体的な不調を感じる頻度が低いということが一点。一方で、不調を感じたときには、落ち込みは男性のほうが大きいという主な結論だと理解したが、それに加えて教えていただきたいことが、一旦生産性が低下したり、心身に不調を覚えたりしたときに、それがどのくらいの期間継続するかについて、女性の場合には月経前後のイベントスタディープロットを見たときに、ある程度の期間で継続していることが示されているが、男性側についてどのくらい継続するかという分析や知見はあるか。

というのも、基本的には日々の落ち込みはあって良いが、それが一回落ち込むとずっと続いてしまうほうがリカバーするのは結構難しいように思ひ、どんと落ちる日があるけれども、翌日にはすぐ戻って、頑張って次の日に挽回するようなことが可能なのであれば、それは問題への対処法も変わってくると思ひたため、その辺りについて教えていただきたい。

もう一つは、生産性は具体的にどうやって測ったか教えていただきたい。

○黒田先生 どれくらい継続するかというのは貴重な視点で、今後分析に取り入れてみたい。

関連で、先ほど症状に関するイベントスタディーをお見せしたが、生産性に関するイベントスタディーも行った。実際に生産性の計測方法を先にお話ししたほうが良いと思ひが、ハーバード大学とWHOがつくった尺度で「HPQ」という生産性の尺度を使っている。御案内の先生も多いと思ひが、まず自分の周りの一般的な同僚の生産性を聞き、その同僚と比べて自分に症状がないときの普段の生産性を聞いたうえで、女性の症状があるときの生産性を聞く、という流れで主観的な生産性を特定化する方法である。

今回のこの計測では、初回に答えていただいた普段の生産性をベンチマークに回答してもらった。

その上で、日々の症状と生産性のデータを用いてイベントスタディーを行ったところ、

女性の場合、症状自体は月経前後で8～9日間ぐらい継続するが、生産性の低下はそれほど長い期間低下せず、数日程度であった。これは生産性と症状との関係を分析した固定効果モデルのほうで、女性は症状があっても、生産性の低下を小幅に留めているという結果とも整合的な結果になっている。男性の場合は当然月経がないため、男性にはイベントをランダムに与えてプラセボのイベントスタディーを計測してみた。一つ興味深かったのは、休日翌日と飲酒した翌日は生産性が下がるという結果が、男性には観察された。

○直井委員 齋藤先生の御報告の最後で、特定の指標を政策のターゲットにすると、それに対してマニピュレートするような行動を誘発するのではないかという御指摘があり、重要な視点であると感じた。指標によってマニピュレートしやすい指標とそうではない指標というのはやはりあると感じている。

その点で、冒頭でもお話しいただいた客観的かつ、しっかり計測できるようなKPI指標を設定することの意味は何か、と考えたときに、要は何らかターゲットにしたときにそういうマニピュレーションが起こりにくい指標を設定して、それを基に様々な政策を議論するというのには意味があることなのではないかと感じた。そういう意味で非常に勉強になった。

もう一つ、御報告を聞いていて非常に興味深いと感じたのは、賃金格差が働きたい・やりの関連について。賃金格差と仕事のやりに関して、かつてはU字型でどこかにピークがあったものが、右下がりの関係になったというところが興味深いと感じたが、この部分はどのように解釈すればいいのか、というのが質問である。企業内での格差が広がったことによる影響という解釈なのか、それとも今まで非正規が少なかったものが拡大したことで、例えばチームワークなどに様々な影響があったという解釈なのか。格差拡大の影響という解釈がありうる一方、企業内の労働者構成の変化を反映している可能性もあるかもしれない、この結果をどのように解釈すればよいか教えていただきたい。

○齋藤先生 1点目は、やはりスコアを出すというよりは、スコアがどうやって決まるのかというプロセスが大事だという話を心理学者の方々には伺っている。そのため、測定すること自体は良いが、それを成績として提示するのはよくないという趣旨であった。

それから2点目は、1つ目の2008年の研究というのは、要はリーマンショックの前までのデータである。そのため、その後、成果主義の導入が実際に賃金格差につながってしまったり、あるいは待遇の悪化であるとか、先ほど横山先生の研究にもあったが、今度はそれがリストラにつながってしまうとか、格差を広げるという政策がもたらした副作用など、そういったものももしかしたら影響があったのではと思っている。ただ、もちろん厳密な検証はしておらず、これはあくまで我々の解釈にすぎないということを付け加えたい。

○直井委員 横山先生の御報告について、細かい点で恐縮だが、最後に話されていた業績連動型の賃金スキームの効果について、お話しいただいた解釈は非常によく分かるが、も

う少し教えていただきたいことは、何らかの成果や業績に連動して賃金が決定されるときに、その成果や業績を規定しているのがどういった要因なのかによって、結果が変わってくるのではないかという点である。いま、仮に労働者の直接的な努力と、それ以外のランダムな要因（偶然・運）によって最終的な成果が決定されるとすると、頑張ったが運が悪くて成果が出なかった状況や、頑張っていないけれども、たまたま運がよくて成果が出たといった様々な状況など、様々なケースがあり、状況によってモチベーションに対する影響が異なるように感じた。こういった部分について、実際の分析の中で考慮されたりしたのかというところを教えていただきたい。

○横山委員 研究の中で捉えたことは、実際は評価が精緻ではなく、「本当は頑張ったのに評価が低かった」などの、測定誤差みたいなことではなく、心理学的なクラウディングアウトの効果、つまり、これまでお金とは無縁の内在的なモチベーションのみで働いていた人のモチベーションが、業績連動型の賃金体系の導入によって、賃金にひもづきやすくなるという効果がある。賃金を全く気にせず働いていた人も、否応がなしに、業績が賃金に反映されるのであれば、賃金を以前より気にするようになる。その結果、賃金カットが起こったときにどれくらいモチベーションがディスカレッジされるかという点に関して、企業は、上記の理由から業績連動型の賃金体系の導入により、賃金カットによる精神的ダメージがより大きくなると予測する可能性を考慮した理論的なモデルを構築した。その結果、業績連動型の賃金体系の導入により、企業が賃金カットによる労働者のモラル低下を回避するという行動に出るのではないかという仮説をとという企業側が主体のデータを使って検証した。

理論モデル半分実証半分の論文であるため、普通の業績に依存したピースレートを含めた賃金の定義を用いている。つまり、真のプロダクティビティーを使っている。それにも関わらず、前述の理由から企業心理として、業績連動型の賃金体系の導入している企業ほど、賃金カットによる労働者のモラル低下を恐れ、回避するというモデルである。したがって、先ほど先生がまさにおっしゃったような、評価がぶれることで労働者がディスカレッジされるという文脈もおおいにあり得ると思うが、私が描いたモデルでは、そのままの真のプロダクティビティーがあって、その測定誤差からdiscourageされるというシナリオを見た論文ではなく、賃金カットのダメージ自体が業績連動型の賃金体系の導入により増すと企業が予測することで、賃金カットを避ける結果、解雇の方を選択しがちになる、という論文。企業が想定する賃金カットからの労働者のモラルへのダメージや、業績連動型の賃金体系の導入状況、解雇の実施状況などを聞いているかなり特殊な企業データを用いた論文であった。

○野村統括官 それぞれの関連する御研究の御報告をこの会議の趣旨に合わせて頂戴できればとお願いをしていた。最先端の研究内容を御紹介いただきつつ、この会の趣旨に合わ

せて、政策的にこういうことも考えたらいいのではないかという御報告いただき、大変勉強になった。

この一体改革委員会は10年たって改組し、政策効果の評価の仕方や、分析の仕方、データの活用の仕方、新しい行政のやり方をどのように考えていくかということの一つテーマとして持っているため、今、限られた時間ではあるが、先生方の質の高いディスカッションをいただき、非常に勉強になっている。また、そういう自由なディスカッションをいただく時間をできるだけつくれるような運営を今後も気をつけたい。

一方で事務局の立場としては、今回の作業としては新しいKPIの候補としてどういふものがあり得るか、どういふ操作概念を使って説明していくのが適当かというようにことを当面の作業のアウトプットとして念頭に置いている。そういった点でも今後、ご意見いただければ幸い。

○小西委員 前回のセッションで、幸福度は調査をするとどうしてもその時点の幸福度しか分からない、という点が弱点になってしまうため、サステナブルに評価できるような幸福度、持続可能な長持ちするような幸福度はどうしたらはかれるかと発言した。

加えて、大嶋先生や齋藤先生の御報告、横山先生も申された教育のプログラムなどで蓄積されていくような幸福度、ストックみたいな幸福度はどうやって計れば良いか考えると良い。横山先生が紹介した、「今までどうだったか」、という質問も効果的だろう。

既に10年間、Well-beingの議論が進められてきたので、もし次の10年で許されるなら、どうしたら長持ちして日本らしくて政策に生かせるWell-beingを、0～11の尺度だけではなく、作れるだろうか。そのためには、それがどれだけ日本人に合って現実と合っているかを考える必要がある。そのインプットの切り口を、私は今日先生方からたくさんいただいたと思っており、黒田先生からは非常にマイクロで、しかし、労働環境を1社にコントロールすることでフェアに男性と女性、いろいろな年代の方の健康と満足度の違いというのを議論していただいた。非常に大きなヒントがあり、齋藤先生や大嶋先生からは働き方や地方とのつながりを教えていただき、横山先生からは非常に緻密な実証研究、理論研究のエビデンスを紹介いただいた。私は労働経済学は専門ではないが、4人の先生方から共通して「異質性は人にも企業にも絶対にある」、ということメッセージとしてもらったと考える。

もう一つ、私は幸福度には時間の異質性が非常にあると考えており、時間に対して異質性というのは変かもしれないが、どういふ時間が大事かというのが個々で異なると思う。この時間帯の幸福度というのが、働く時間の幸福度、寝ている時間の幸福度、家の中の幸福度では質や種類が異なるという異質性がある。それが、働き方とか賃金という労働経済学の研究、それぞれのテーマと関係しているというふうに見えた。なので、その異質性をどれだけ考慮して、その異質性を積み上げて平均値をつくったときに、その平均値がどれだけ意味があるかという評価をする必要がある。今日の報告から、今までの働き方の幸福

度、健康の幸福度にも新たな視点を加えることができる。加えて、今後の調査であなたにとって24時間の中で一番大事なことは何かとその満足度を聞くことで、改善すれば最も効率よく全体の幸福度を上げられるものは何かというのを探索的に探すというのも非常に意味があるし、既存の調査に少し項目を加えればできることなのではないかと感じた。

○浦田委員 齋藤先生に伺いたいですが、前回、私も高山の高校生の話をしたが、先ほどの厚生労働省の地域雇用活性化推進事業のヒアリング結果のところ、地域の事情は私も共感する部分が非常に多い。地方の話となると、次回の第3回のセッションのテーマになるのかもしれないが、地方での労働という観点で見たときに、やはりこれからは一層、若者への取組を強化していったほうが良いと感じており、そういったときに、最後のスライドにまとめていただいていたような課題を解決するため、どのような方法、何をやっていったら良いかというところを伺いたい。

○齋藤先生 若者への取組としては、働きかけを早くすることが有効であるとヒアリングで聞いている。さっきの学位というのは理系の工学部の話で、その大学がある都市に実は企業自体はある。大企業でも工場などはあるが、賃金水準がどうしても東京より安いから出ていってしまうこともあり、仕事の内容まで考えているかどうかは実はよく分からない。スペック的なところだけで評価してしまっている可能性もある。

それから、もう一つは都会の消費生活への憧れも背後にあるため、この辺が労働力人口流出を止めるうえでなかなか難しいところと思う。

○滝澤委員 皆様のそれぞれ研究に基づいた御報告が、大変勉強になった。

私自身、大嶋先生のインタビューの結果は大変興味深く拝見しており、やはり介護の問題というのはこれから非常に深刻な問題になると思うため、〇〇期、〇〇期というような形で整理いただいたが、どういった方がうまく介護ができていいのかといったことも今後御教示いただけると、政策につながるのではと考える。